

## 第46回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年3月17日（木）10:00～10:34
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
  - （委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、浦野光人、大崎貞和、  
佐久間総一郎
  - （専門委員）島田陽一、水町勇一郎
  - （政府）松永内閣審議官
  - （事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、平野参事官
  - （説明者）厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部 松本需給調整事業課長
4. 議題：
  - （開会）
    1. 雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況について  
(厚生労働省ヒアリング)
  - （閉会）
5. 議事概要：

平野参事官 それでは、「規制改革会議雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。皆様方には、御多用中御出席をいただき、誠にありがとうございます。

本日、大崎委員は遅れての御出席となる予定でございます。

本日の議題は、雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況でございます。

以後の進行は鶴座長からお願いいたします。

鶴座長 それでは、雇用仲介事業の規制の再構築につきまして、厚生労働省から資料1～3の御説明をよろしくお願いいたします。

松本課長 厚生労働省需給調整事業課長の松本でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、資料1と資料3につきまして、御説明申し上げたいと思います。

まず資料1でございますが、前回のフォローアップのときに御説明した資料と変わっていない部分は飛ばさせていただきます。資料の最終ページ、開催状況を御覧ください。

前回ヒアリングを受けた時点では関係者からのヒアリングが進行中であるという御説明を申し上げたところでございますが、現時点では第7回から第12回まで検討を進めているところでございます。

特に第7回から第10回まで各論点について議論を一巡し、第11回でこれまでの議論を整理したところでございまして、その内容が資料2でございます。ただ、これは私どもの

議論のやり方によって整理したものでございますので、今後、資料3に基づいて引き続き説明申し上げます。

規制改革会議から27年1月に頂戴した御意見を左側に、右側にこれまでの議論の整理を対比したものでございます。

資料3の1ページ目でございます。「事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革」として御提言いただいている事項につきまして、検討会では、右側でございますけれども、業務提携が可能であることを明確化することとしてはどうかという方向性は現時点で一致しているところでございます。引き続きまして、責任のあり方、求職者の同意のあり方、手数料の配分のあり方等について、更に検討を進めるとというのが現状でございます。

2ページ目でございます。「委託募集の許可制の撤廃」という御意見を頂戴しております。これにつきまして、検討会では、職業紹介事業のルールと比較しつつも見直すこととしてはどうかということで、見直すという方向での議論となっております。

「職業紹介事業者への求職者・求人者紹介に関する許可不要の明確化」でございます。つまり、許可、届出をしていないものとの関係をどうするかという件でございますが、これも右側を御覧いただければ、職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者が連携可能な内容。これを明確化することとしてはどうかという内容でございます。

3ページでございます。IT化を契機とした職業紹介の再定義と規制の明確化という御意見を頂戴しております。これにつきまして右側でございますように、まず、4の ですが、職業紹介の定義をより明確化することとしてはどうかという方向性でございます。

「法規制のある業態以外の雇用仲介業」とございますが、つまり、に基づきまして職業紹介の定義を明確化された結果、職業紹介と整理されるものは職業紹介のルールに服します。一方、これに服さない、つまり現在法規制のない業態につきまして、これも御指摘いただいているところでございますけれども、検討会では求職者・求人者保護の観点から、少なくとも個人情報の取扱いの義務、また守秘義務、労働条件等の明示義務等、また募集内容の的確な表示、募集に応じた求職者からの報酬受領の禁止などのルールについて、更に検討することとしてはどうかという構成でございます。

また御提言の中でiii)にありますように、職業紹介許可事業者の仲介責任を明確化し、必要となるルールを整備するとある件でございますが、これにつきましても右側の第2の5の でございますが、求人に際して明示される労働条件等の適正化ということで、これは御意見としては当初明示された条件が面接で変わる場合もあり、進捗な検討が必要という御意見もございますけれども、労働条件明示等のルールについて、評価が必要との御意見もあったというのが現在の状況でございます。その他業界団体でも自主的な活動をしているというアピールもございまして、これを支援すること等も検討して良いという御意見、またハローワークの取組の参考としてはどうかという御意見もあったところでございます。

4ページでございます。「事業所で職業紹介を行うことを前提とした制度からの脱却」

という御意見を頂戴しております。

これにつきましては、右側ですけれども、この3点がほぼほぼセットの議論となっておりまして、まず「事業所外での事業実施」につきまして、これは一定条件を考えなければならぬが、事業所外での業務実施を可能とすることとしてはどうかという方向性でございます。

一方で、この条件とも関係がございますが、「職業紹介責任者の選任」につきましては、これは企業単位で良いとの御意見もあり、一方で、求職者保護の観点から、全事業所での選任が必要であるとの御意見もございました。この点につきましては、事業所外での事業実施との関係で今後更に引き続き議論されていくことになるかと思っております。

一方で、の面積要件でございます。御案内かとも思いますけれども、現在は20㎡以上という面積要件が付されているところでございますが、これはこういった数字の面積要件に替えまして、求職者のプライバシー確保のための措置を講ずることといった要件をすることが良いのではないかと御意見になっているところでございます。

5ページでございます。国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直しという御提言につきまして、これは右側ですけれども、国外にわたる職業紹介の増加が見込まれるので、可能な限り簡素にすべきとの御意見もありました。一方で、手続の趣旨、なぜこれが課されているかという点も踏まえて検討する必要があるとの御意見もありました。どの程度の負担であるのだろうかといった御意見もあったわけですが、これについては、それぞれの御意見がまだ両論併記の形になっている状態でございます。

「求人・求職情報の管理業務に関する規制の簡素化等」でございますが、求人・求職管理簿につきまして、議論の結果では現行の記載事項を維持することとしてはどうかということでございますが、一方で、御意見の中で採用・不採用の顛末という点につきまして御指摘いただいているところでございまして、これは事務的に行政として別途検討しているところでございます。これはまだ検討中でございますので、今の時点では御説明は差し控えさせていただきたいと存じます。

6ページでございます。労働条件明示の諸手続におけるIT活用に関する見直しという御指摘につきまして、求人にかかる労働条件明示につきましては、これは現行の明示方法を維持することとしてはどうかという方向性でございます。

(3)の職業紹介と労働者派遣において求人・求職情報管理の一元化、これは別個の管理ではなくて一元的な管理を可能とすべきではないかという御指摘につきまして、検討会では、別個の管理を要しないこととしてはどうかということでございます。

6ページの下段、職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化の件につきまして、欠格事由や許可条件につきまして、可能な限り共通化を図ることとしてはどうかという方向性でございます。

以上が各論につきまして御指摘いただいた部分についての検討状況でございます。

7ページでございます。これは総論部分で御指摘いただいている部分についての検討状

況でございます。求人・求職の全件受理義務につきましては、一言で申し上げれば、まだ両論併記、いろいろな御意見が出ているところでございますので、更に検討を進めていくという検討会のスタンスでございます。

「第4 その他」とありますところですが、職業紹介のルールについて、法令と通達で示されておりますが、あるべき法的体系について留意すべきという御意見が出ているところでございます。

最後のページ、8ページでございます。これは特に御指摘を直接には頂戴してはおりませんけれども、検討会でその他検討している事項について、御紹介するものでございます。

第1の としまして、派遣労働と直接雇用との関係につきまして、円滑な移行ができるような制度のあり方について御意見がございまして、これについて更に検討することとしてはどうかという方向性がございます。

また、職業紹介事業につきまして、就職した労働者が早期に離職するといった問題点が一部指摘のあるところございまして、こういったトラブルの予防、早期解決に資するためのルールのあり方について更に検討することとしてはどうかということになってございます。

次に、第3の「1 直接募集、文書募集」の場合の労働条件明示でございます。これは職業紹介事業者がやる場合と同様に、各企業が直接に募集したり、また広告を出したりする場合、それも同様のルールに考慮していただく必要があるのではないかという論点でございます。

さらに、2つ目の ですが、これは既に規制改革会議でも御議論いただいている論点かと存じますが、職場情報、これは求人の条件ではなくて、その事業所、企業がどういう職場なのかという情報に関してでございますが、先行している他制度も参考としつつ、なるべく多くの企業から情報提供されるよう、引き続き検討することが適当ではないかということでございまして、先行している他制度といたしますのは、女性関係、また若年者関係のことでございます。

最後に労働者供給でございます。労働組合は労働者供給を行うことができることになっているのですが、この資格要件、また事業要件につきまして、更に検討することとしてございます。

以上が現在検討会で検討をされている方向性といいますか、これまでの議論の整理に記載されている内容を御紹介申し上げました。前回は質疑などで私どものスタンスを明らかにしてございますが、これにつきまして閣議決定で28年夏までに検討会取りまとめとあるのは当然のこととして、2巡目の議論も速やかにこのまま継続し、また規制改革会議に御報告すべきものは御報告できるよう取り進めていく所存でございます。

御説明は以上でございます。

鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただ今の御説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、よろしく

お願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 御説明ありがとうございます。また全体的に非常に前向きな検討をいただいているということに感謝したいと思います。その上で、各論のところなのですが、職業紹介事業。この資料3の(2)のところ。別個で面積要件と事業所以外での事業実施というところの検討をこれも方向としてはこういう形で方向はいいと思うのですが、横並びというか、職業紹介ということではない世の中一般のプライバシー保護が必要なシーンというのはたくさんありまして、そこでほとんどこういう要件というのが設定されていないにも関わらず、なぜ職業紹介だけ急に厳しくなるのかというのがそもそもの疑問が生じたところなので、基本的にはこういうものは一切なくすべきだと思います。

例えばこれは私、分からないで言っているのですが、医師の診療のときにプライバシーというのはどの程度守られているのか、あと、そこで診療スペースというのはどのくらいあるべきかというところの具体的な規制というのがそもそもあるのかなのか。場所によっては、前の患者と医師の会話というのが丸聞こえというところもよくあるわけですし、例えば生命保険などについては、多分事業所だけで話がされると全くなっていないはずですし、別に隣の人間がその話をして聞こえる場合もあるので、そういうものとのバランスでいうと、なぜ職業紹介だけが非常にこういう厳しい制約、それも機能というよりは外形的なこういう制約があるのかというのが非常に理解しがたいということなので、もうこういうのは一切なしと。もちろん、個人情報保護の観点で違反すればそれは違反だということですし、逆に業者によってはすばらしい環境を整えればそういうところにマーケットとしてはビジネスが行くということだと思うので、こういうものは一切廃止すべきではないかと思っています。

以上です。

鶴座長 今の御意見に対して、よろしくをお願いします。

松本課長 御意見としてお聞きいたしましたので、2巡目の検討に当たっても留意してまいりたいと思います。

鶴座長 他に御意見ございますか。

よろしくをお願いします。

島田専門委員 御報告ありがとうございました。お聞きしたかったのは、1つは5ページの求人・求職管理簿については、現行の記載事項を維持という方向でというお話があるのと、次のにつきましても、現行の明示方法を維持するという御紹介だったので、それぞれどういう検討の結果そうなったのか、もし差し障りない範囲で教えていただければというのが1点。

あと6ページの最後の職業紹介事業の他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化ということに関して、欠格事由と許可基準、これを可能にすれば、こちらが御提案した雇用仲介モデルの実現の阻害がないという理解でよろしいのかという、その2点といたしますか3点

といえますか、教えていただければと思います。

鶴座長 では、よろしく申し上げます。

松本課長 まず5ページと6ページの2点につきまして、求人・求職管理簿の記載事項は現在求められている内容というのは、何かトラブルがあったときにどういった事実があるかというのを把握する意味で必要最小限といえますか、その情報が欠けてしまうとトラブルが発生した場合に事後確認ができなくなるまでに限られているのではないかという御意見でございました。

一方で、提言いただいている中での記載事項の中でどの程度の記述が必要なのかという点については、検討中のところはございます。

一方で、6ページの労働条件明示の件でございます。これは周知ではなくて明示でございまして、求職者等に必要な情報を現に届かせることを義務としているものでございます。それは事後に何かあったときのために、いわばトラブルが発生した場合、事後的に適切に解決するための基礎的な資料となり得るものでございますので、そういった制度趣旨に照らして、今の時点で文書とEメール以外の手段というのは求職者保護、とにかく事後のトラブル解決という観点からはなかなか難しいところがあるのではないかという御意見でございました。昔はEメールというのは不可だったわけでございますけれども、Eメールというのは確実に届くという点が認められた上でこのように今、可能になっているわけでございますので、これは当然のことながら、今後の技術の進展によって、そういった必要条件を満たしているものがあれば、当然に随時見直していくということかと存じます。

御指摘の3点目、6ページの下の部分でございますけれども、現在の労働者派遣の職業紹介の許可を両方とも取っている事業者が相当多くなってきていると承知している上で、そういった業者がまた派遣と紹介の両方の許可を有することによって展開できる事業というのもあり得ると思うので、そういった事業者が許可を両方取るときに必要以上に障害になり得るものがないかという観点から検討した結果、現状では欠格事由と許可基準について、可能な限り共通化してやれば、いわば無用な障害があるのだとすると、そこは整理できるのではなからうかという議論の推移でございました。

鶴座長 ありがとうございます。

他はございますか。水町専門委員、この検討会では委員としても入ってらっしゃって御議論されたので、もし何か補足みたいなものがあれば。

水町専門委員 ありがとうございます。

検討会でもそうですが、かなりテクニカルな細かい議論になって難しいところもいっぱいあったのですが、大きな流れでいいますと、この規制改革会議の雇用ワーキングでも言っていたように、規制の趣旨とか目的に沿った形で、必要なものは趣旨に沿った形で残すし、不要なものはなくすという観点から、個別に検討いただいているということになっていると思います。その中で、更に最近の状況を見てプライバシーとか個人情報保護の問題であったり、労働条件明示については、より具体的に施策を講じた方が良いのではなかと

いう観点も踏まえて議論をしたということもありますし、歴史的に雇用仲介事業に関しては濫用が生じるということが従来からありますし、今でもそういう実態が見られているので、濫用を生じないようにするための仕組みはどのようなものとして残すべきかという観点も加味して、いろいろな要請を考慮して個別に落とすと今日の御説明のような形になるかと思えます。

鶴座長 ありがとうございます。

他にございますか。

どうぞ。

刀禰次長 事務局から確認させていただきたいのですけれども、27年の閣議決定でただし書きがついておりますが、法律改正を伴わない事項については個々に検討を行い、平成28年夏を待たずに可能なものから措置となっておりますが、ここに該当するものが現在あると思うか、ないとお思いなのか。ある場合にはその検討状況をお聞かせいただければと思います。

鶴座長 では、よろしく申し上げます。

松本課長 現在の時点ではまだ議論を1巡目したところでございますので、大変恐縮ながら、これについては実施時期も含めて御説明できるものは残念ながらというのが現状でございます。検討しているものはあるという点だけ補足説明させていただきたいと存じます。

鶴座長 よろしいですか。

刀禰次長 了解しましたので、あと閣議決定に沿った措置をお願いいたします。

鶴座長 他はよろしいですか。

私の方から幾つか申し上げたい点がございます。

この雇用仲介事業の規制の再構築に関する意見を出した背景というのは、やはりなかなかこの分野の規制というのが大きな時代の変化に対応できていない。そもそも法律自体が戦後すぐ作られたという状況の中で、そこからなかなか十分な見直しがされないままここまで来たという認識が我々ございまして、そういった中で、かなり規制改革会議、雇用ワーキングとしても事業者の方から直接いろいろ御意見を伺って、そういう積み重ねの下でまとめてきたというものなのです。

今日のお話をお伺いして、これは他の皆様、委員の中からも御意見があったとおり、非常に一つ一つの項目についてかなり真摯な御検討をして、我々の考え方に沿うような形で検討していただいているというのは大変ありがたく思っております。

一方で、一つ一つの御説明をお伺いしていったときに少々気になるのは、これは我々としてもなかなかチャレンジングな議論というのは十分承知しているのですけれども、やはりIT化の進展というのが我々の予想を上回る形でどんどん進んでいる。雇用仲介事業の本質というのは、そこにある情報というのをどのように処理しているのか。それに基づいてより良いマッチングを高めていくということなので、正にITの活用の仕方ということ

が非常に大きなポイントになっているというように我々は理解して、それに沿ったいろいろな対応がどこまでできるのかということについて、特にこの資料だと3ページのところです。いろいろな改革があり得るのではないかとすることを我々申し上げました。

その視点というのが、我々、せっかく大きな視点を出したので、もう少しそういう視点を幅広く研究会で御議論していただきたかったという思いがありまして、実はこの問題だけではなくて厚労省の労働行政の全般に関わっていく問題でもあるということなので、そこは御認識いただき、報告書をまとめる中でも、最後の段階でももう少しそういう視点を強化していく。先ほど御説明があったように、Eメールもなかなか信頼できないというときであれば、それは労働条件明示として認められないというのは、だんだん技術がしっかりしてきて、それはある程度信頼できるという。これも程度問題の話だと私は思っているので、いろいろな技術で不正が行われなくなるとかそういうことが確認できるような体制になってくれば、いろいろなことが可能になる。そこを先取りしながら議論していただくということが非常に重要ではないのかなと思います。

それと、もう一つ大きな視点で、これは先ほど佐久間委員からもお話があって、水町専門委員からも補足があったと理解しておるのですけれども、やはり雇用仲介事業というのは元々どうも性悪説というところに立っているいろいろな規制が作り上げていた。これが先ほど佐久間委員がおっしゃったように、例えば病院ではどうか、医師ではどうかとか、生命保険ではどうなのか。そこと違う形になっている。実際に先ほど濫用というお話があって、その業者の問題というのもやはりあった。これはこの前の派遣法の改正というのも私はそういうところが考慮されたとも理解しているのですけれども、そうした中で、非常に厳しい性悪説にどこまでも立ってしまうと規制が不必要に非常に重いものになってしまう。そういう中で、先ほどあった事前の規制よりも事後的な規制を厳しくしていくとか、いろいろな方策はあるのですけれども、そこをどこまでできるのか。ここは先ほどお話がありましたように、非常に一つ一つ細かく御検討していただいているというように私も理解しておるのですが、その辺も最小限の規制というのはどういうようにあるべきか。実効性のある形でなおかつ最小限のものは何かという視点を非常に重視していただきたいなということです。

やや各論の話になりますと、私、気になりましたのは5ページの「 国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直し」ということで、ここも我々この問題を取り上げたのは、事業者の方から非常にこれは規制としては重い。どれぐらいこういうことをやることにおいてこういう要件が必要なのかというお話を聞きまして、我々としてもそこは不必要な部分があるのではないかとこの思いを非常に強くしてこれが入っている。ただ、そちらでの御検討はかなりいろいろな御意見があるということで、これは引き続き十分特に留意して御検討をしていただきたいポイントかなと思います。

厚労省からも一番最後にお話がありましたように、やはりスケジュールの部分というのは実際に閣議決定したときも相当厚労省とお話をさせていただいて、できるものからどん

どんやっっていく。取りまとめにおいても夏ということをお願いしますけれども、当然いろいろな施策、成長戦略、規制改革実施計画、そういったものがまとまっていくときに、当然厚労省としても、報告書をまとめる前にある程度政策的な結論というのも当然研究会の中で出して行って、そこに盛り込まれていくというのが、1つ双方の閣議決定をやったときに想定ということであったというように思っておりますので、それに向けてさらなる御検討をしていただきたく思いますし、また、今日の雇用ワーキングの議論をこの検討会のお場でお伝えをしていただいて、引き続き御議論をお願いできればというように思っております。

委員の皆様、更に追加のポイントがございましたら、よろしいでしょうか。

それでは、本件につきましては、引き続きフォローアップをしていくことといたしたいというように思います。本日の議論はここまでとし、これにて会議を終了します。どうも御説明ありがとうございました。